

**دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية
لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية**

**The role of human resources management in enhancing
the quality of working life**

The faculty members of private universities

د. محمد سعد عبد العزيز اليحيى

أستاذ الموارد البشرية المشارك، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم والدراسات الإنسانية، جامعة شقراء

malyahya@su.edu.sa

Ass. Prof. Mohammed Saad A Al-Yahya

Business Department, Scientific and Studies College

Shaqra University

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية، والكشف عن دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لديهم، والتعرف على المعوقات التي تحد من هذا الدور؛ ومن ثمّ التوصل لمقترحات تفعيله في سبيل تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية. ولتحقيق أهداف الدراسة، فقد استُخدم المنهج الوصفي التحليلي لتوصيف متغيرات الدراسة وتحليل العلاقة بينها، كما اعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة. وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأهلية السعودية بالرياض. أما عينة الدراسة فتمثلت في عينة عشوائية؛ بلغ عددها (٢١٤) عضواً. وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية: موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة: إلى حد ما، على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية.

الكلمات الدالة: إدارة الموارد البشرية، جودة الحياة الوظيفية، رؤية ٢٠٣٠، الجامعات الأهلية.

Abstract

This study aimed to identify the level of work life quality among faculty members in private universities, to reveal the role of Human Resources Management in enhancing their work life quality, to identify the obstacles that limit this role; and to reach proposals to activate it in order to enhance the work life quality among faculty members in private universities. To achieve the objectives of the study, the descriptive approach was used, and the questionnaire was used as a tool to collect the necessary data. The study population was faculty members working in private universities in Riyadh, Saudi Arabia. The study sample was randomly selected, with a total number of 214. The study's findings revealed the following: The study sample agreed to "a certain extent" on the level of work life quality among faculty members in private universities.

Keywords: Human Resources Management, Quality of Work Life, Vision 2030, Private Universities

(١) المقدمة

أصبح الاهتمام بالموارد البشرية في المؤسسات التعليمية ضرورة ملحة في ظل التطورات والتغيرات المتلاحقة التي يشهدها العالم اليوم في مختلف نواحي الحياة، والتي من بينها النظام التربوي بمدخلاته؛ مما جعل المؤسسات التعليمية، وعلى رأسها الجامعات، بحاجة إلى معرفة كيفية تطوير إدارة مواردها البشرية بشكلٍ يحقق الاستفادة منها في تحقيق أهدافها، وتطوير المجتمع والنهوض به.

وإدراكاً من القيادة الرشيدة - حفظها الله - لأهمية إدارة الموارد البشرية، ودورها المهم في رفع جودة أدائها وإنتاجيتها، وتطوير قدراتها الوظيفية، وإعداد وبناء القادة - جاءت موافقة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان - حفظه الله - لتنمية الموارد البشرية؛ من خلال برنامج حكومي تابع لوزارة الخدمة المدنية؛ يستهدف رفع جودة العمل لدى الأجهزة الحكومية، وزيادة إنتاجية الموظف الحكومي، وتهيئة البيئة الإدارية في المملكة العربية السعودية للانتقال إلى مفهوم الموارد البشرية، بدلاً من شئون الموظفين، والتحول بأجهزتهم من المهام التنفيذية إلى الوظائف والمهام الاستراتيجية التي ترضى العنصر البشري، وتعمل على تنميته واستثماره (وزارة الخدمة المدنية، ٢٠١٩).

كما عبرت رؤية المملكة ٢٠٣٠ عن اهتمام كبير بتطوير أجهزة القطاع العام، ورفع مستوى فاعلية قيام الأداء وإدارته، وتطوير أجهزتها الحكومية؛ وذلك للوصول إلى تنمية إدارية شاملة ومستدامة. وقد ضمنت الرؤية في طياتها العديد من المرتكزات والأهداف والبرامج؛ سعياً إلى مضاعفة الجهود في عملية التطوير ورفع الكفاءة؛ بالاستفادة من أبرز الاتجاهات الإدارية الحديثة؛ ومن تلك البرامج برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠؛ والذي يُعنى بتحسين نمط حياة الفرد والأسرة، وبناء مجتمع ينعّم أفرادُه بأسلوب حياة متوازن، ويُسهّم في توليد العديد من الوظائف، وتنويع النشاط الاقتصادي، وتُمثّل جودة الحياة الوظيفية أحد أهم تلك المكونات. (الشملان والسعيد، ٢٠١٩).

وتُعتبر جودة الحياة الوظيفية عن ظروف وبيئات العمل المواتية التي تدعم رضا العاملين وتُعزّزه؛ عبّر إمدادهم بالمكافآت، وتنمية شعورهم بالأمان الوظيفي. وبعبارةٍ أخرى؛ فإن جودة الحياة الوظيفية تعكس جودة العلاقة بين الفرد وبيئة العمل المحيطة؛ وهو الأمر الذي يقتضي من إدارة المؤسسات ضرورة العمل على ترسيخ بيئة عمل جيدة؛ تتوفر بها مقومات الأمان والصحة، والعمل فيها دون ضغوط، وتوفير المعلومات الضرورية لديهم؛ لإنجاز المهام المتنوعة، وتحفيز رؤسائهم، فضلاً عن حصولهم على الأجور العادلة والمناسبة. (Bander, Sabil, Jayos, Amaran & Hamadan, 2018)

وانطلاقاً من سعي إدارة الموارد البشرية في الجامعات الأهلية إلى جذب واستقطاب واستبقاء الكفاءات البشرية المتميزة، وتنمية رأس المال البشري، ورفع مهاراتهم؛ إضافةً إلى ما تطمح إليه الجامعة من الوصول بالعملية التعليمية والإدارية إلى أعلى درجات الجودة، والارتقاء بمستوى الجامعة؛ لتكون نموذجاً بين الجامعات الأخرى - أصبح الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لمنسوبي هذه الجامعات ضرورةً تقتضيها المرحلة الحالية، والتي تتنافس فيها الجامعات لتحقيق ميزات تنافسية، ومراتب عالمية متقدمة.

لذا فقد سعت هذه الدراسة للكشف عن دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الأهلية السعودية.

(٢) مُشكلة الدراسة

شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا من قبل الجامعات نحو تهيئة بيئة العمل، وتحسين جودتها؛ لتتواءم مع أهداف رؤية المملكة (٢٠٣٠)، وبرنامج التحول الوطني (٢٠٢٠)، وتطلعات القيادة الرشيدة في مجال تطوير وتمكين وتنمية الموارد البشرية؛ وذلك انطلاقًا من أهمية تنمية الجامعات؛ لتعزيز قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل، وتنافسيته، ودفع عجلة التنمية، ولذا أولت خطط التنمية المتعاقبة أهمية كبرى لتنمية الموارد البشرية؛ باعتبارها الثروة الحقيقية للوطن.

وسعيًا لذلك؛ فقد أكدت خطة التنمية العاشرة للمملكة العربية السعودية ١٤٣٦-١٤٤١هـ على ضرورة سعى الجامعات إلى التميز المؤسسي والتنافسية، كما تضمنت سياستها الحث على زيادة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية، ورفع إنتاجيتها، وتوسيع خياراتها في اكتساب المعارف والمهارات والخبرات؛ بهدف تنمية المجتمع السعودي (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠١٩). ويُعد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من أولويات المسؤولين بتلك المؤسسات؛ لأهميتها في الارتقاء بمستوى الأداء المهني لديهم، وإسهاماتهم الأكاديمية؛ علاوةً على دورها في تحسين مستوى الصحة النفسية والدافعية للإنجاز. (علام، ٢٠١٢).

ويمثل منسوبو عمادة الموارد البشرية القوة المحركة لكافة العمليات الإدارية؛ من تخطيط وتوظيف واختيار وتعيين واستقطاب، وكذلك التنمية المهنية لهذه الموارد وتقويم أدائها؛ ولذلك تعتمد الجامعات - في تحقيق أهدافها التنظيمية - على مواردها البشرية (آل جمعان والغامدي، ٢٠٢٠).

وبالنظر إلى الجامعات الأهلية السعودية، كمؤسسة من مؤسسات التعليم العالي التي تسعى إلى تحقيق الجودة والتميز والارتقاء بمستوى أدائها، ورفع فاعلية الأداء التنظيمي - يتضح لنا أنه لا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لمنسوبيها من إدارة الموارد البشرية، خاصة مع وجود معوقات تستحق الدراسة منها: وجود هياكل تنظيمية معقدة غير داعمة لجودة الحياة الوظيفية، يتم تطبيق أسلوب قيادي تقليدي غير داعم لجودة الحياة الوظيفية، علاوة على قصور الدعم الفني والتكنولوجي اللازم، وارتفاع تكلفة توفير بيئة مناسبة ومحفزة للعمل، وضعف آليات المشاركة في صنع القرارات، بخلاف جمود الأنظمة واللوائح الأكاديمية المنظمة للعمل، ونقص برامج التدريب التي تُعزز جودة الحياة الوظيفية.

وبناء على ما سبق فقد تمثلت مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة على السؤال الرئيسي التالي: ما دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية بمدينة الرياض؟

(٣) أهداف الدراسة

تمثلت أهداف الدراسة الحالية في:

- (٣-١) التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية.
- (٣-٢) الكشف عن دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية.
- (٣-٣) التعرف على المعوقات التي تحد من دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية.
- (٣-٤) التوصل لمقترحات تفعيل دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية .

(٤) أهمية الدراسة

(٤-١) الأهمية النظرية

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من توجه الجامعات الأهلية نحو تهيئة بيئات محفزة ومشجعة للإنتاج والإبداع والابتكار؛ بعيداً عن منغصات العمل.
- إلقاء الضوء على موضوع جودة الحياة الوظيفية؛ بوصفها أحد المفاهيم الإدارية الحديثة نسبياً؛ لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية.
- محاولة إثراء الجانب المعرفي والأدب الإداري التربوي المتعلق بجودة الحياة الوظيفية، حيث تُعد هذه الدراسة على حد علم الباحث - من الدراسات القليلة التي تناولت جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي الجامعات الأهلية.
- توجيه الباحثين إلى تناول الموضوع من زوايا أخرى؛ من خلال الوقوف على نتائج الدراسة وتوصياتها.

(٤-٢) الأهمية التطبيقية

- محاولة تعزيز القدرة التنافسية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتحقيق الرصانة العلمية، وتعزيز القدرة على التطوير.
- السعي لتفعيل أبعاد جودة الحياة الوظيفية؛ وهي: المشاركة في اتخاذ القرارات، والنمط القيادي، والتوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، والأجور والمكافآت، والاستقرار والأمان الوظيفي في الجامعات الأهلية السعودية - بشكل أكبر.
- التطلع لرفع كفاءة العمل؛ من خلال الحد من المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية السعودية.
- توجيه المسؤولين في إدارة الموارد البشرية في الجامعات الأهلية لاتخاذ الإجراءات المناسبة التي تزيد من مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبيها؛ مما ينعكس إيجاباً على مستويات الأداء، وتحقيق الأهداف التنظيمية.

(٥) منهج الدراسة:

يُعد هذا البحث من الدراسات الوصفية التحليلية التي تهدف الي التعرف علي العلاقة بين المتغير المستقل وهو إدارة الموارد البشرية، ويشمل كل من م(توصيف الوظائف، الدوران الوظيفي ، التدريب والتطوير، توفير الرعاية الصحية للعاملين، الأجور والحوافز، تخطيط الموارد البشرية، البحث والاستقطاب للموارد البشرية، كفاءة أداء الموارد البشرية). والمتغير التابع ويتمثل في أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وتتمثل أبعاده في: (الولاء التنظيمي، الرضا الوظيفي، الرضا الاجتماعي، الرضا عن معدلات الأداء، كفاءة جماعة العمل، الرضا عن جماعة العمل).

(٦) حدود الدراسة

(٦-١) الحدود الموضوعية: تمثلت في التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الأهلية السعودية، وقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتحديد المعوقات التي تحد من دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الأهلية السعودية، وإقتراح ما يمكن تنفيذه للتغلب على هذه المقترحات.

(٦-٢) الحدود البشرية: طُبقت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية السعودية.

(٦-٣) الحدود المكانية: أُجريت هذه الدراسة على الجامعات الأهلية بمدينة الرياض.

(٧) مصطلحات الدراسة

(٧-١) الدور:

هو مجموعة من الأنشطة المرتبطة بالأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقَّع في مواقف معينة، وتترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة (العصيلي وبكر، ٢٠١٩).

(٧-٢) إدارة الموارد البشرية:

"هي جانب من العملية الإدارية يتضمن عددًا من الوظائف والأنشطة التي تُمارَس بغرض إدارة العنصر البشري بطريقة فعّالة وإيجابية؛ بما يحقق مصلحة المنظمة، ومصلحة العاملين ومصلحة المجتمع" (القحطاني، ٢٠١٥).

(٧-٣) جودة الحياة الوظيفية:

تُعرَّف جودة الحياة الوظيفية بأنها: "درجة من التميز في العمل وشروطه المادية والمعنوية، والتي تحدّد العلاقة بين الموظف وبيئته التي يعمل بها؛ من خلال تهيئة بُعد إنساني يسعى لتحقيق الرضا العام، وتحقيق التوازن في أداء العمل على مستوى الأفراد بشكل خاص والمؤسسات بشكل عام" (Surya, 2013).

(٨) الإطار النظري

(٨-١) جودة الحياة الوظيفية

عرفت سعد (٢٠٢١) جودة الحياة الوظيفية بأنها: "مجموعة من السياسات والإجراءات التي تسعى المؤسسات إلى الالتزام بها وتطويرها بشكل مستمر، والحرص على تنفيذها؛ بما يتلاءم مع متطلبات واحتياجات العاملين بها؛ من أجل تطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمؤسسة؛ لتحقيق بيئة عمل مناسبة تُحقق رضا العاملين، وأهدافهم وتطلعاتهم من ناحية، وأهداف واحتياجات المؤسسة من ناحية أخرى لضمان استمرارها وبقائها ومنافستها للمؤسسات الأخرى المثيلة" (ص: ٢١٦).

ويرى كارج وسينغ بأنها درجة التميّز في العمل، وظروفه المادية والمعنوية التي تحدد العلاقة بين الموظف وبيئته التي يعمل فيها من خلال تهيئة البعد الإنساني، وتعمل في مجملها على تحقيق الرضا العام، وتحقيق التوازن في أداء هذا العمل على مستوى الأفراد بشكل خاص، والمؤسسات بشكل عام (Garg & Singh, 2018).

وبنظرة تحليلية لتعريف مفهوم جودة الحياة الوظيفية يتضح للباحث أنه يركز على الآثار المترتبة على جودة الحياة الوظيفية؛ خاصة فيما يتعلق بشعور العاملين ورضاهم الوظيفي، كما يركز على الجهود والممارسات التي تبذلها الإدارة في المؤسسات المختلفة لحل كافة المشكلات التي يُعاني منها العاملون من خلال الاستجابة لحاجاتهم ومتطلباتهم.

(٨-١-١) أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تسعى جودة الحياة الوظيفية نحو تحقيق مجموعة من الأهداف؛ حيث إنها تعود بالنفع والفائدة على المؤسسة وبيئة العمل، ويمكن إجمال هذه الأهداف في النقاط التالية (Srivastava & Kanpur, 2014):

- زيادة الإنتاجية الفردية والمساعدة والالتزام.
- تحسين علاقات العاملين داخل وخارج العمل.
- تحسين العمل الجماعي وعملية التواصل بين فريق العمل.
- تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.
- تحسين الحالة النفسية والمعنوية للعاملين.
- تعزيز التعلم داخل بيئة العمل.
- الحد من الإجهاد التنظيمي.
- توفير برامج كافية لتنمية الموارد البشرية.

(٨-١-٢) أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تبرز أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الكثير من الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المؤسسات، وتأثيرها بالمقابل على مجمل حركة المؤسسة؛ سواء في أداء مهامها، وتحقيق أهدافها، أو علاقتها بالبيئة الخارجية (الحربي والشقران، ٢٠١٨).

وقد أظهرت بعض الدراسات أنّ هناك تأثيرات إيجابية بنّاءة لتوافر وتطبيق أبعاد جودة الحياة

الوظيفية وبرامجها في المؤسسات؛ ومن أهمها (ماضي، ٢٠١٤):

- تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة؛ من خلال توفير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية.
- تسوية العديد من المظالم الكامنة؛ من خلال خلق بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل.
- مشاركة أكبر عدد من الأعضاء في دعم قوة العمل بالأفكار البناءة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في الأبعاد المختلفة لعمليات التصنيع وظروف العمل.
- زيادة انتماء العاملين وولائهم، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المؤسسة وأهدافهم.
- زيادة الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي لدى العاملين، والحد من التوتر.
- تحسين ودعم العلاقات الإنسانية في المؤسسة.
- انخفاض معدلات الغياب في المؤسسة.
- تدني معدل دوران العمل في المؤسسة.
- استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المؤسسة.

(٨-٢) إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية:

(٨-٢-١) مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تعتبر إدارة الموارد البشرية في المؤسسات المعاصرة حجر الزاوية في العملية الإدارية؛ فإن نجاح أي مؤسسة من المؤسسات يُعزى بالدرجة الأولى إلى ما تملكه هذه المؤسسة من الموارد البشرية؛ ولذلك تعتمد في تحقيق رسالتها وأهدافها التنظيمية على هذه الموارد، وما تتمتع به من مهارات وقدرات، وما لديها من طاقات كامنة ودوافع وطموحات (العواسا وجواد، ٢٠٢٠).

ويرى بن عنتر (٢٠١٣) أنّ إدارة الموارد البشرية تُمثل وظيفة إدارية أساسية في المؤسسات؛ تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد من خلال استراتيجية تشتمل على مجموعة من السياسات والممارسات المتعددة؛ بشكل يجعل هذا الاستخدام متوافقاً مع استراتيجية المؤسسة ورسالتها، ويسهم في تحقيقها (ص: ٢٤).

كما عرفها أرمسترونغ وتايلور (Armstrong & Taylor (2020) بأنها: جميع القرارات الإدارية والإجراءات التي تؤثر في طبيعة العلاقة بين المؤسسة وموظفيها؛ وتضم مجموعة من السياسات المصممة لتحقيق قدرٍ من التكامل والتزام العاملين ومرونة وجودة العمل (ص: ٤).

ويرى الباحث أنّ إدارة الموارد البشرية في الجامعات الأهلية هي المسئولة عن تنفيذ جميع القرارات والإجراءات الخاصة بمنسوبي الجامعة سواء داخلي أو خارجي، وذلك بهدف تحقيق جودة العملية التعليمية من خلال تحقيق التكامل الفعال بين الجامعة ومنسوبي الجامعة من حيث تحقيق الرضا الوظيفي وفعالية العملية التعليمية بالجامعة.

(٨-٢-٢) أهداف إدارة الموارد البشرية:

تختلف أهداف إدارة الموارد البشرية من مؤسسة لأخرى؛ وذلك لاعتمادها على مرحلة التطوير الخاصة بها، إلا أنّ هدفها الأساسي هو استمرار توفير الموارد البشرية بالكم والكفاءة؛ من أجل تمكين المؤسسة من تحقيق أهدافها، وأهداف العاملين بها، والمجتمع. ويشير الجربوعة (٢٠١٧)؛ والعواسا وجواد (٢٠٢٠) إلى أنه يمكن بلورة تلك الأهداف على النحو التالي:

(أ) أهداف إدارة الموارد البشرية على مستوى المؤسسة:

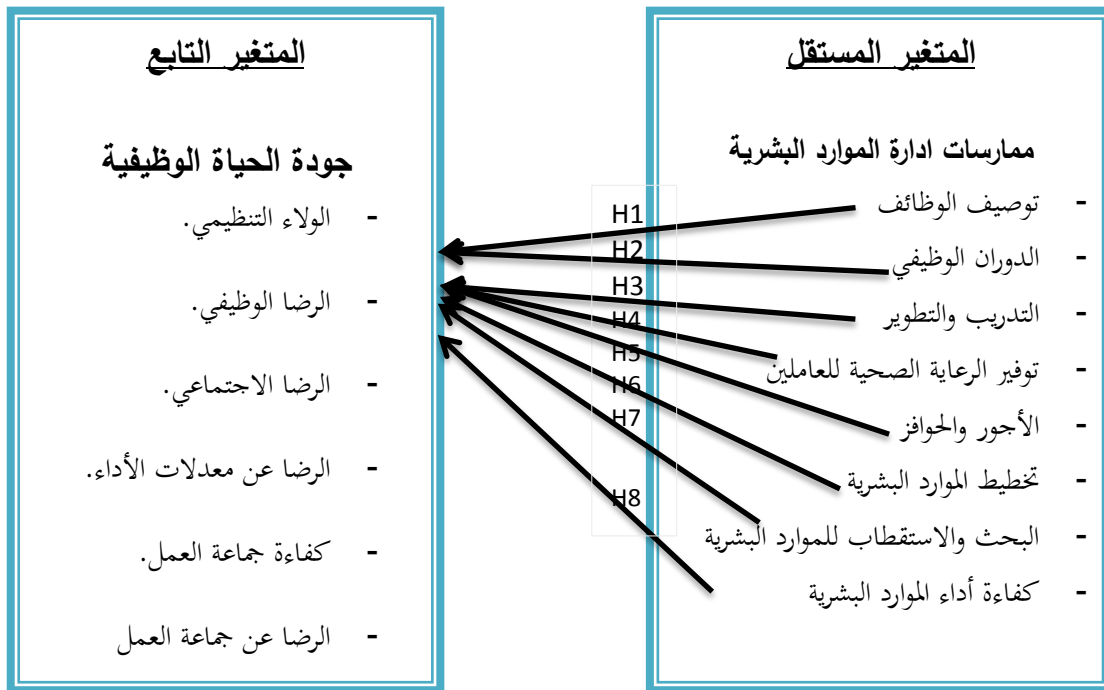
(ب) أهداف إدارة الموارد البشرية على مستوى العاملين:

(ج) أهداف إدارة الموارد البشرية على مستوى المجتمع:

(٩) الاطار التطبيقي للدراسة

(٩-١) الإجراءات المنهجية للدراسة

(٩-١-١) منهج الدراسة: في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها؛ تم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي للكشف عن دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية، وانطلاقاً من مشكلة البحث ، ونتائج مراجعة الدراسات السابقة، وتحقيقاً لأهداف البحث، سوف يقوم الباحث بعرض نموذج البحث التالي:



شكل رقم (١) : نموذج البحث

المصدر : الشكل من إعداد الباحث ،اعتماداً على الدراسات السابقة.

(٢-١-٩) متغيرات البحث وكيفية قياسها:

استطاع الباحث من خلال الدراسة الاستطلاعية النظرية ونموذج البحث تحديد أهم متغيرات البحث والتي تتمثل فيما يلي:

المتغير المستقل: وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية ويتمثل في الأبعاد التالية: توصيف الوظائف، الدوران الوظيفي، التدريب والتطوير، توفير الرعاية الصحية للعاملين، الأجور والحوافز، تخطيط الموارد البشرية، البحث والاستقطاب للموارد البشرية، كفاءة أداء الموارد البشرية، وتم قياسها من خلال مقياس ليكرت الخماسي المكون من (٥) درجات بالقسم الثاني من قائمة الاستقصاء بمعدل (٥) عبارات لكل بعد على الترتيب، وذلك باستخدام مقياس دراسة العسكر وآخرون (٢٠٢١)

المتغير التابع: وهو جودة الحياة الوظيفية ويتمثل في الأبعاد التالية: الرضا الوظيفي، الرضا الاجتماعي، الرضا عن معدلات الأداء، كفاءة جماعة العمل، الرضا عن جماعة العمل، وتم قياسها من خلال مقياس ليكرت الخماسي المكون من (٥) درجات بالقسم الثالث من قائمة الاستقصاء وبعده (٥) عبارات لكل بعد على الترتيب، وذلك باستخدام مقياس دراسة أبو سيف (٢٠١٨)

(٣-١-٩) فروض البحث:

ومن واقع مراجعة الدراسات السابقة، وعملاً على تحقيق أهداف الدراسة الحالية، تم صياغة **الفرض الرئيسي للبحث:** "يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لممارسات ادارة الموارد على جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية بمدينة الرياض".

(٤-١-٩) مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة الحالية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية بمدينة الرياض البالغ عددهم ٤٨٣، وقد تم استخدام جدول (مورقان) في اختيار العينة الممثلة لمجتمع البحث؛ حيث بلغت العينة الممثلة ٢١٤، وقد تم توزيع الاستبانة عليها إلكترونياً بطريقة عشوائية، وبلغت الاستجابات الصالحة للتحليل الإحصائي (٢٠٣) أعضاء من أعضاء هيئة تدريس؛ والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة:

جدول (١): يوضح البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة.

النسبة	التكرار		
٦٨.٠	١٣٨	ذكر	الجنس
٣٢.٠	٦٥	أنثى	
٥٢.٢	١٠٦	أستاذ مساعد	الرتبة الأكاديمية
٣٣.٥	٦٨	أستاذ مشارك	
١٤.٣	٢٩	أستاذ	
٧٥.٩	١٥٤	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	سنوات الخبرة
٢٤.١	٤٩	أكثر من ١٠ سنوات	
%١٠٠	٢٠٣	المجموع	

المصدر: نتائج الوصف الاحصائي الأولي بالاعتماد على بيانات الدراسة.

(٩-١-٥) أداة جمع البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة؛ استخدم الباحث الاستبانة، والتي قام بتصميمها بعد الاطلاع على الأدب النظري، والدراسات السابقة الخاصة بموضوع الدراسة الحالية. وقد تضمنت الاستبانة في صورتها النهائية جزأين، وهما:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية: والتي تمثلت في (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: محاور الدراسة: تكون هذا الجزء من أربعة محاور؛ وهي كالتالي:

- **المحور الأول:** مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس؛ واشتمل هذا المحور على (٣٠) فقرة.
- **المحور الثاني:** دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس؛ واشتمل هذا المحور على (٤٠) فقرة.
- **المحور الثالث:** المعوقات التي تحد من دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس؛ واشتمل هذا المحور على (٧) فقرات.
- **المحور الرابع:** مقترحات تفعيل دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس؛ واشتمل هذا المحور على (٩) فقرات.

(٩-١-٦) صدق الأداة:

(أ) **صدق المحكمين:** قام الباحث بعرض أداة البحث على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية المتخصصين في مجال الدراسة؛ للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، وقد تم تعديل فقرات الاستبانة؛ بناءً على ملاحظات المحكمين.

(ب) **الصدق البنائي:** قام الباحث بحساب هذا النوع من الصدق باستخدام معامل الارتباط بيرسون؛ وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة، وجدول (٢) يبين ذلك:

جدول (٢) حساب الصدق البنائي باستخدام معامل الارتباط بيرسون

معامل الارتباط	محاور الدراسة	
٠.٨٤١	مستوى جودة الحياة الوظيفية.	المحور الأول
٠.٦٩٥	دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية.	المحور الثاني
٠.٩٠٧	المعوقات التي تحد من دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية.	المحور الثالث
٠.٩١٢	مقترحات تفعيل دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية.	المحور الرابع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية.

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (٢) يتبين أن جميع قيم المحاور مرتبطة وموجبة، وهذا يشير إلى صدق محاور الاستبانة، وقياسها للسمة التي وُضعت لقياسها.

ثبات الأداة: للتحقق من ثبات أداة البحث استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ، والجدول (٣) (7-1-9) يوضح قيم الثبات لمحاور الدراسة.

جدول رقم (٣) قيم الثبات لمحاور الدراسة

معامل الثبات	عدد الفقرات	محاور الدراسة
٠.٨٧٧	١٧	المحور الأول مستوى جودة الحياة الوظيفية.
٠.٨٣٥	١٤	المحور الثاني دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية.
٠.٩٣٧	٧	المحور الثالث المعوقات التي تحد من دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية.
٠.٨٩٢	٩	المحور الرابع مقترحات تفعيل دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية.
٠.٨٩٤	٤٧	الثبات الكلي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية.

نستنتج من جدول (٣) أن قيم الثبات ألفا كرونباخ للمحاور مرتفعة؛ حيث تراوحت ما بين (٠.٨٧٧ و٠.٩٣٧)، بينما بلغ الثبات العام لأداة الدراسة (٠.٨٩٤)، وجميعها قيم دالة إحصائية؛ تُشير إلى أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة؛ وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في تحقيق أهداف الدراسة.

(١٠) أساليب المعالجة الإحصائية:

اتَّبَع الباحث في تصميم الأداة الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المتوقعة لكل فقرة باستخدام المقياس المتدرج الخماسي؛ حيث تم حساب تكرار ونسبة استجابات العينة على فقرات الأداة، وكذلك متوسطها الحسابي وانحرافها المعياري، ومعامل الارتباط بيرسون، ومعادلة ألفا كرونباخ؛ وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، ولمناقشة النتائج؛ قام الباحث بتحديد الإجابة على بنود الأداة؛ من خلال منحها أرقامًا معينة، وفي ضوء ذلك قام بتحويل الإجابات اللفظية إلى أرقام من خلال ترميزها، وتصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية في المدى.

(١١) اختبار مدى صحة فروض الدراسة: سوف يتم تناول ذلك من خلال ما يلي:

- نتائج اختبار صحة الفرض الرئيسي:

ينص هذا الفرض علي انه "يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لممارسات ادارة الموارد على جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية بمدينة الرياض"

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد لإيجاد قوة واتجاه العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٤) قوة واتجاه العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض

البيان	معامل التحديد	(R) الارتباط	P .value مستوي الدلالة
ممارسات إدارة الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية	٠.٦٨٦	٠.٨٥٤	* ٠.٠٠٠٠

المصدر: التحليل الاحصائي لبيانات البحث الميدانية (ن = ٢٠٣ مفردة) * معنوية عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ادراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية بمدينة الرياض، ممارسات إدارة الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٨٥٤) عند مستوي معنوية (٠.٠٠٠٠ أقل من ٠.٠٠٥)، وبالتفصيل يتم توضيح العلاقة ما بين ادراك العاملين لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في الفرضيات الفرعية للفرض الرئيسي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٥) تأثير ابعاد ادارة الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض

المتغير المستقل الداخل	Beta	R	R ²	Δ R ²	Adj R ²	T.Value	F.Value	Sig. F
البحث والاستقطاب	٠.٠٠٩	٠.٥٣٦	٠.٢٨٨	----	٠.٢٨٥	١.٨٨	١١١.٤٢٧	٠.٠٠٨
الدوران الوظيفي	٠.٠٠٣	٠.٥٧١	٠.٣٢٦	٠.٠٣٨	٠.٣٢٤	٠.٥٧	١٣٣.٦٥٨	٠.١٠١
تخطيط الموارد البشرية	٠.٠٢٢	٠.٥٧٨	٠.٣٢٧	٠.٠٠٠١	٠.٣٢٥	١٥.٩٩٣	٢٥٥.٧٨٣	* ٠.٠٠٠
توصيف الوظائف	٠.٠٤٣	٠.٦٦٩	٠.٤٤٨	٠.١٢١	٠.٤٤٦	٧.٨٠	٢٢٣.٩٦٨	* ٠.٠٠٠
توفير الرعاية الصحية	٠.٠٤٨	٠.٦٨٩	٠.٤٧٥	٠.٠٢٧	٠.٤٧٣	١١.٥٠	٢٥٠.٠٦٥	* ٠.٠٠٠
التدريب والتطوير	٠.٠٦٩	٠.٦٩١	٠.٤٧٧	٠.٠٠٠٢	٠.٤٧٦	١٦.٤٤١	٢٧٠.٣	* ٠.٠٠٠
كفاءة الأداء	٠.٠٧١٨	٠.٧١٨	٠.٥١٥	٠.٠٣٨	٠.٥١٣	١٧.٧٣	٣١٤.٤٦٩	* ٠.٠٠٠
الأجور والحوافز	٠.٠٧٢٢	٠.٧٢٢	٠.٥٢٢	٠.٠٠٠٧	٠.٥٢٠	١٧.٩٧٣	٣٢٣.٠٣٧	* ٠.٠٠٠
المعامل الثابت Constant		١.٥٦٢						
F.Value		٩٨.١٧٧						
معامل جوهرية النموذج Sig. F		* ٠.٠٠٠٠						

المصدر: التحليل الاحصائي لبيانات البحث الميدانية (ن = ٢٠٣ مفردة) * معنوية عند ٠.٠١

ومن قراءة بيانات الجدول السابق يتضح انه تم ترتيب أبعاد المتغير المستقل وفق قوة العلاقة بين كل منهما على جودة الحياة الوظيفية، نجد أن بُعد الأجور والحوافز حصل على أعلى درجة تأثير على جودة الحياة الوظيفية بنسبة تأثير ٥٢.٢%، في حين أن بُعد البحث والاستقطاب حصل على أقل نسبة تأثير على جودة الحياة الوظيفية وهي ٢٨.٨%، كما أشارت قيمة معامل جوهرية النموذج على أقل من ٠.٠١ أي يمكن قبول صحة الفرضية الرئيسية القائلة "أن هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لممارسات ادارة الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية بمدينة الرياض". كما أشارت نتائج اختبار (T) إلى معنوية معاملات النموذج، مما يدل على أنه هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية أبعاد ادارة الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية بمدينة الرياض. كما يشير معامل جوهرية النموذج (Sig.F) إلى عدم معنوية هذه النتائج عند مستوى معنوية قدره (٠.٠١).

الخلاصة

تناول هذا الجزء التحليل الإحصائي لبياناتالبحث الميدانية من حيث توصيف خصائص عينةالبحث التي تتضمن توصيف عينة الدراسة من حيث النوع ومن حيث السن ومن حيث سنوات الخبرة ومن حيث المؤهل الدراسي، ثم توصيف متغيراتالبحث وتوصيف عبارات الاستقصاء ، وانتهى الفصل بعرض اختبار مدي صحة فروضالبحث واثبات صحة الفرض الرئيسي للمشروع البحثي واثبات صحة الفروض الفرعية للمشروع البحثي.

(١١-٥) مناقشة نتائج الدراسة

فيما يتعلق بالإجابة عن السؤال الأول؛ والذي ينصُّ على: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض. فقد بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بلغ (٣.١٨)، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حدٍّ ما على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية.

ويعزي الباحث ذلك إلى ضعف إتاحة الجامعة الدعم المالي لعضو هيئة التدريس عند رغبته في نشر أبحاثه العلمية، ضعف تميز نظام الحوافز والبدلات بالجامعة بالتنوع وتلبية احتياجات عضو هيئة التدريس، ضعف إسناد المهام الوظيفية لعضو هيئة التدريس؛ بناءً على تخصصه وخبراته. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القحطاني (٢٠١٥)؛ والتي أشارت إلى عدم الرضا عن أبعاد الحياة الوظيفية؛ خاصةً فيما يتعلق ببعدها عن المسار الوظيفي، ضغوط العمل، ظروف العمل. كما اتفقت مع نتيجة دراسة الحربي والشقران (٢٠١٨)، والتي أشارت إلى أنَّ مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى جاء بمستوى متوسط للأداة ككل. واتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة أبو سيف (٢٠١٨)، والتي توصلت إلى أنَّ مستوى جودة الحياة من العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف جاء بدرجة متوسطة. ودراسة العزب (٢٠١٨) والتي بينت أنَّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بكلية رياض الأطفال في جامعة المنيا كان متوسطاً، واتفقت أيضاً مع دراسة شاوش، والأشول (٢٠١٨)؛ والتي توصلت

الدراسة إلى أنّ أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أبعاد جودة الحياة الوظيفية. واتفقت مع دراسة علي. (٢٠٢٠)؛ والتي بينت أن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية جاء بدرجة متوسطة. كما جاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة مغنوس وعقون (٢٠٢١)؛ والتي توصلت إلى أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية في الكلية محل الدراسة كان متوسطاً، ودراسة المالكي (٢٠٢٢)؛ حيث جاء مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة بشكل عام بدرجة متوسطة. ودراسة رساك وآخرين (2019) Rasak et al، والتي بينت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العينة كان مرتفعاً. بينما اختلفت مع نتيجة دراسة خوقير (٢٠١٨)؛ والتي أشارت إلى المستوى المرتفع لجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين بجامعة الملك عبدالعزيز، ودراسة حمادنة (٢٠١٩)؛ والتي بينت ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية بشكل كبيراً جداً، واختلفت مع دراسة العزيزي وزيد (٢٠٢٠)؛ والتي كشفت عن وجود انخفاض كبير في مستوى توافر جودة الحياة الوظيفية بالجامعة. كما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بندر وآخرين (2018) Bander, et al؛ والتي توصلت إلى أنّ مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن جودة الحياة الوظيفية في جامعة ساراواك الحكومية كان كبيراً.

وفيما يتعلق بنتائج الإجابة عن السؤال الثالث والذي ينصّ على: ما المعوقات التي تحدّ من دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض؟. فقد جاءت النتائج كما هي موضحة بالجدول (٧) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تحدّ من دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بلغ (٤.٥١)؛ والذي يشير إلى درجة موافق بشدة؛ مما يدلّ على أنّ أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على المعوقات التي تحدّ من دور عمادة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس.

ويعزي الباحث ذلك إلى أن جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الأهلية تواجه العديد من المعوقات التي تحدّ من فعاليتها، وتُسبب الفشل في تنفيذها؛ ويرجع ذلك إلى نظرة بعض الإدارات للتكاليف المالية العالية التي يحتاجها تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات، والتي لا يمكن للمؤسسة تحملها؛ خاصةً أنهم يرون عدم وجود ضمان تحقيق نتائج إيجابية بعد تطبيق هذه البرامج، والمردودات جراء هذا التطبيق. تخوف الإدارة العليا بمستوياتها المختلفة من مشاركة مستويات تنظيمية دنيا في صناعة القرارات ومعارضتهم لهذا الأمر. تقدير الإدارة العليا والمستويات الإدارية أنّ برامج المشاركة للعاملين ضمن برامج ومعايير جودة الحياة الوظيفية قد لا تعمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية والمستدامة للمؤسسة؛ بل تهتم وتعمل على تحقيق الأهداف ذات المدى القصير جداً؛ ونتيجة لذلك فإنّ المستويات الدنيا تُصاب بالإحباط مما يؤدي لآثار سلبية على المؤسسة. عدم قيام المؤسسات بتقدير الاحتياجات التدريبية للمستويات الإدارية المختلفة لديها، وما يحتاجونه من تعليم وتدريب؛ ليكونوا قادرين على التفاعل مع هذه البرامج؛ بما يُحقق الأهداف للمؤسسات والعاملين على حدّ سواء. نظرة بعض الإدارات للتكاليف المالية العالية التي يحتاجها تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات؛ والتي لا يمكن للمؤسسة تحملها؛

خاصةً أنهم يرون عدم وجود ضمان تحقيق نتائج إيجابية بعد تطبيق هذه البرامج، والمردودات جراء هذا التطبيق.

وتشير نتائج الإجابة على السؤال الرابع من أسئلة الدراسة والذي ينص على ما مقترحات تفعيل دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض؟. فقد وضحت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مقترحات تفعيل دور عمادة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بلغ (٤.٥٩)؛ والذي يشير إلى درجة موافق بشدة؛ مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على مقترحات تفعيل دور عمادة الموارد البشرية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس.

ويعزي الباحث هذه النتيجة إلى أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي يُعدُّ من أولويات المسؤولين بتلك المؤسسات لأهميتها في الارتقاء بمستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس وإسهاماتهم الأكاديمية؛ علاوةً على دورها في تحسين مستوى الصحة النفسية لديهم ودافعيتهم للإنجاز واتجاهاتهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أحمد (٢٠١٥)؛ والتي أوصت بضرورة اتخاذ كافة الإجراءات التي من شأنها مراعاة العبء الوظيفي للأعضاء، ومعرفة الأسباب التي أدت إلى تأكيد معظم الأعضاء على زيادة ضغوط العمل لديهم. والعمل على تحسين جودة الحياة من أعضاء هيئة التدريس من الذكور، ودراسة الأسباب التي تقف وراء ذلك. كما اتفقت مع نتيجة دراسة القحطاني (٢٠١٥)؛ والتي دعت إلى إعطاء أهمية كبرى لموضوع جودة الحياة الوظيفية، وضع نظام يُحسِّن من بيئة العمل، ويوفر حوافز مناسبة لأعضاء هيئة التدريس، إيجاد نظام واضح يتسم بالمرونة في ساعات العمل، بما يسمح بعدم التداخل بين العمل والمنزل، إيجاد السبل الكفيلة بتخفيف الأسباب المؤدية إلى ضغوط العمل، وجعل بيئة وظروف العمل أكثر جاذبية. واتفقت هذه النتائج أيضاً مع نتيجة دراسة مراد وسلام. (٢٠١٩)؛ والتي أوصت بالحرص على مشاركة العاملين في الإدارة، واتخاذ القرارات التي تمس أعمالهم وتشجيعهم على ذلك؛ لضمان تنفيذها وإشعارهم بالمسئولية تجاه تنفيذ هذه القرارات، كما اتفقت مع دراسة المالكي (٢٠٢٢)؛ والتي أوصت بإتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات التي تخصُّهم.

(١٢) توصيات الدراسة

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية يُوصي الباحث بالآتي:

المخطط الزمني للتنفيذ	التوصيات
عمل خطة سنوية وتكون بشكل دوري طول العام الجامعي	- عقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتهم؛ وذلك لتحقيق الأداء الإبداعي الناجح.
تنفيذ رحلات جماعية لأسر أعضاء هيئة التدريس خلال فترة الاجازات.	- الحرص على توفير تسهيلات ومرونة كافية لأعضاء هيئة التدريس؛ لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية.

<p>- دراسة كفاءة جوانب بيئة العمل المادية والمعنوية لتحسين جودة الحياة الوظيفية.</p>	<p>وضع خطة سنوية لصيانة البنية التحتية لمباني الجامعة وأثاثها ومكاتب أعضاء هيئة التدريس.</p>
<p>- تطوير الأنظمة واللوائح وتحديثها؛ لمواكبة التغيرات في مجال جودة الحياة الوظيفية.</p>	<p>بداية كل عام جامعي يتم قياس كفاءة الأجهزة الالكترونية ومدى تناسبها مع التحول الرقمي.</p>
<p>- تقديم الدعم الفني والتكنولوجي اللازم لتحسين جودة الحياة الوظيفية.</p>	<p>تفعيل دور وحدة تكنولوجيا المعلومات بكل كلية لدعم أعضاء هيئة التدريس باستمرار.</p>
<p>- تبني القيادة التشاركية التي تسهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية.</p>	<p>عقد اجتماع شهري لأعضاء هيئة التدريس مع عميد كليتهم للتشاور والتشارك في اتخاذ القرارات.</p>
<p>- تبني فكرة تبادل الخبرات مع عمادات الموارد البشرية في الجامعات المحلية والعالمية، والتي لها خبرتها في دعم وتحسين جودة الحياة الوظيفية.</p>	<p>عقد وتنفيذ بروتوكولات مع المدارس التعليمية المختلفة العربية والأجنبية لتبادل طلاب البكالوريوس والماجستير والدكتوراة وأعضاء هيئة التدريس.</p>
<p>- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التواصل مع المراكز والمؤسسات التعليمية الأخرى وثيقة الصلة بالجامعة، لاستمرار نموهم المهني.</p>	<p>عقد دورات تدريبية بداية كل فصل دراسي عن قواعد البيات العالمية وكيفية النشر الدولي.</p>
<p>- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في برامج التطوير على مستوى الجامعة.</p>	<p>عقد مؤتمر علمي سنوي للجامعة على ان تتكون اللجنة التنظيمية من ممثل لكل كلية من كليات الجامعة.</p>

(١٣) مقترحات للدراسات المستقبلية:

- جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.
- واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي.
- دور عمادة الموارد البشرية في تطوير أداء الموظفين.
- جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي.
- تمكين الموارد البشرية وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو سيف، محمود سيد علي (٢٠١٨). «دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية». *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، ١ (٤)، ١٠٩-١٨١.
- أحمد، إيمان إبراهيم الدسوقي (٢٠١٥). «واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام». *العلوم التربوية*، ٢٣ (٤)، ٣٦١-٣٩٦.
- آل جمعان، شادن بنت عبدالله بن عبدالعزيز؛ الغامدي، علي بن مرزوق بن معيض (٢٠٢٢). «مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض». *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، (٨٢)، ٥٣-٨٨.
- الجربوعة، مصطفى محمد (٢٠١٧). «إدارة الموارد البشرية». عمان: دار المنهل.
- الحري، سميرة مرشد؛ الشقران، رامي إبراهيم بن عبد الرحمن (٢٠١٨). «مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى». *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (١٠٢)، ٢١٥-٢٨٥.
- الشمالن خالد عبدالعزيز؛ السعيد ميرفت محمد (٢٠١٩). «جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بإدارة الأداء: دراسة ميدانية لمنسوبي الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض» (ورقة مقدمة إلى مؤتمر التنمية الإدارية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠)، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٨-٢٠.
- العزب، هاني السيد محمد (٢٠١٨). «جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال في جامعة المنيا». *مجلة الطفولة والتربية بجامعة الإسكندرية*، ٣٣ (١)، ٩٣-١٩٨.
- العزيمي، محمود عبده حسن محمد؛ زيد، مبارك ياسر غيلان (٢٠٢٠). «جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي: دراسة حالة على جامعة أزال للتنمية البشرية». *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٧ (٢٧)، ٦-٤٣.
- العسكر، سارة بنت فهد؛ التويجري، نجلاء بنت محمد؛ التويجري، فاطمة بنت عبدالعزيز (٢٠٢١). «فاعلية إدارة الموارد البشرية في الجامعات الأهلية بمدينة الرياض». *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٥ (١٢)، ٦٤-٩١.
- العصيلي، ليلي إبراهيم محمد؛ ويكر، سحر أحمد (٢٠١٩). «دور مجتمعات التعلم في التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة القصيم» (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة القصيم، السعودية.
- العواسا، صالح إبراهيم سليمان؛ جواد، شوقي ناجي (٢٠٢٠). «إدارة الموارد البشرية استراتيجياً في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة». عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- المالكي، فهد بن عبدالرحمن (٢٠٢٢). «مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة». *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٢٣ (١)، ٢٣٣-٢٦٦.

بن عنتر، عبدالرحمن (٢٠١٣). «إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والأسس الأبعاد والاستراتيجيات». عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

حمادنة، همام سمير (٢٠١٩). «مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية». *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، ١٢ (٣٩)، ١٠٣-١٣٠.

خوقير، مها بنت جميل (٢٠١٨). «جودة الحياة الوظيفية في جامعة الملك عبدالعزيز من منظور أعضاء هيئة التدريس والإداريين». *مجلة كلية التربية بجامعة طنطا*، ٦٩ (١)، ٦٧٠-٧٠٠.

سعد، أمينة خير توفيق (٢٠٢١). «واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية». *المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات بجامعة القاهرة*، ٣ (٥)، ١٩٣-٢٥٤.

علام، سحر فاروق (٢٠١٢). «جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة». *دراسات عربية في علم النفس* ١١ (٢)، ٢٤٣-٣٠٦.

ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم (٢٠١٤). «جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية». (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة قناة السويس: مصر.

مغنوس، دنيازاد؛ عقون، شراف (٢٠٢١). «قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية، التجارة وعلوم التيسير بجامعة قسنطينة ٢». *مجلة جديد الاقتصاد*، ١٦ (١)، ٢٦٥-٢٩١.

وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠١٩). «موجز خطط التنمية العاشرة وأولوياتها». مسترجع من:

https://extranet.who.int/countryplanningcycles/sites/default/files/planning_cycle_repository/saudi_arabia/10th-development-plan-.pdf

- وزارة الخدمة المدنية (٢٠١٩). «برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية». مسترجع من:

<https://web.archive.org/web/20190505094826/https://www.mcs.gov.sa/HR/Pages/default.aspx>

ثانياً: المراجع الأجنبية والمراجع العربية مترجمة إلى الإنجليزية:

- Armstrong, Michael & Tylor, Stephen. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th Edition, London: Kogan Page Limited.
- Bander, Nur Fatimah Abdullah; Sabil, Surena; Jayos, Samsiah; Amaran, Mazdan Ali & Hamdan, Rosita. (2018). Quality of Work Life among Academicians in Selected Public Institutions of Higher Learning in Sarawak. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 10(2), 218-223
- Garg, Babita & Singh, Surya N. (2018). Measuring the Relationship between Quality of Work and Organizational Environment: A case Study of Library and Information Science Professionals of Haryana State. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 23(10), 14-19
- Rasak, Bamidele., Isaac, Oyaekola., Festus, Asamu., Egbide, Ben-Caleb. (2019). Quality of Work Life of Academic Staff in Private Universities in North Nigeria. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 10 (3), 177- 186
- Srivastava, Shefali & Kanpur, Rooma. (2014). A Study on Quality of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16 (3), 54-59
- Surya K. S.(2013).A Study on Quality of work life Among the Employees at Metro Engineering private Limited, *international Journal of Management*, 15(3),2-10.